

UN PRIMER ANÁLISIS ACERCA DEL IMPACTO DE LA INFLACIÓN SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2022

Mario Izquierdo e Isabel Soler

Este recuadro formará parte del «Informe trimestral de la economía española» del primer trimestre de 2022

La reacción de los salarios a la reciente aceleración de la inflación es un factor fundamental a la hora de valorar el grado de persistencia que puede alcanzar el actual repunte inflacionista. Así, en la medida en que los salarios reaccionen de forma significativa a dicho repunte, este se extenderá previsiblemente durante un horizonte temporal más amplio, puesto que aumentarán las posibilidades de que el incremento de los precios energéticos, principal factor existente detrás del episodio inflacionista actual, se filtre al resto de los precios y de los costes de la economía.

En este contexto, la información disponible¹ sobre la evolución de la negociación colectiva en España en los primeros meses de 2022 muestra un repunte moderado de las tarifas salariales acordadas, que, no obstante, se mantienen significativamente por debajo de los valores alcanzados por la inflación. En particular, con información sobre los convenios colectivos registrados hasta febrero de este año, el incremento salarial pactado para 2022 se sitúa en el 2,3%, por encima del 1,5% acordado para 2021, pero en línea con lo acordado para 2019, en un entorno de mucha menor inflación (véase gráfico 1).

Este incremento, que afecta a 4,4 millones de trabajadores –en torno al 40 % de la cifra que suele observarse al final de cada año (véase gráfico 2)–, refleja, no obstante, lo pactado en convenios plurianuales firmados en años anteriores. En concreto, hasta febrero, los convenios de nueva firma en 2022 eran todavía muy escasos y afectaban a algo menos de 15.000 trabajadores.

Con el propósito de valorar de forma más precisa cómo ha ido evolucionando la negociación colectiva en nuestro país a lo largo de los últimos meses, este recuadro explota los microdatos que facilita el Ministerio de Trabajo y Economía Social, que proporcionan información individual de los convenios registrados según el momento de la firma². A partir de esta información, se observa que la inmensa mayoría de los trabajadores afectados por convenios con efectos económicos en 2022 firmaron

su convenio colectivo a lo largo de 2021 (véase gráfico 3), lo que, en cierta medida, también refleja el parón de la negociación colectiva que tuvo lugar en 2020 durante los primeros meses de la pandemia.

Un análisis pormenorizado de los convenios firmados en 2021, según el trimestre de la firma, revela un cierto impacto de la aceleración de la inflación a lo largo del pasado año sobre los incrementos salariales pactados. En particular, el porcentaje de los convenios que acordaron incrementos salariales inferiores al 2% se redujo desde el 98 % en el primer trimestre de 2021 –cuando la tasa de inflación se situaba en el 0,5%– hasta el 57% en el cuarto trimestre –cuando la tasa de inflación se situaba en el 5,8%–.

Respecto a los convenios multianuales con vigencia en 2023³, el análisis de la información parcial disponible indicaría que, por el momento, el incremento salarial medio pactado para el próximo año se mantendría relativamente contenido. En concreto, este se situaría en el 1,9 % para casi 1,5 millones de trabajadores⁴. Al igual que en el caso de los convenios con vigencia en 2022, la mayor parte de estos convenios fueron acordados en 2021 y muestran un incremento salarial pactado levemente creciente a medida que el momento de la firma es más reciente (por ejemplo, del 2 % en los firmados en el cuarto trimestre de 2021, frente al 1,8 % en los firmados en el tercer trimestre) (véase gráfico 4).

Un aspecto que merece especial atención son los mecanismos de indicación en los incrementos salariales pactados para 2022 y 2023. En este sentido, el porcentaje de convenios firmados con cláusulas de salvaguarda salarial para 2022 ha mostrado un aumento considerable en los dos primeros meses de este año, hasta situarse en casi el 30 % de los trabajadores con convenio registrado, después de haber descendido por debajo del 20 % en los últimos años (véase gráfico 5). Además, los convenios ya acordados para 2023 presentan un aumento adicional de la incidencia de las cláusulas de garantía salarial, hasta casi el 50 % de

1 A partir de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social

2 Aunque estos microdatos facilitan una información parcial, puesto que solo cubren al 85 % de los trabajadores afectados en la estadística oficial agregada, su elevado grado de cobertura permite que puedan considerarse representativos de las dinámicas agregadas.

3 A partir de la información individual de los convenios publicada en <https://expinterweb.mitramiss.gob.es/regcon/>, que permite obtener información sobre lo pactado para los siguientes años de vigencia de los convenios plurianuales. En la Estadística publicada por el Ministerio y en el fichero de microdatos disponible se ofrece información sobre los incrementos salariales pactados para el año en curso.

4 El incremento salarial es ya conocido para alrededor del 90 % de los convenios con vigencia en 2023. Para el 10 % restante, el incremento salarial se ha pactado que sea en función de algunas variables no conocidas todavía. En la mayor parte de los casos, esta referencia está relacionada con la evolución de la inflación a finales de este año.

Recuadro 6

UN PRIMER ANÁLISIS ACERCA DEL IMPACTO DE LA INFLACIÓN SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2022 (cont.)

Gráfico 1
INCREMENTO SALARIAL PACTADO SEGÚN EL AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS Y EL MOMENTO DE LA FIRMA (a)



Gráfico 2
TRABAJADORES AFECTADOS SEGÚN EL AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS Y EL MOMENTO DE LA FIRMA (a)

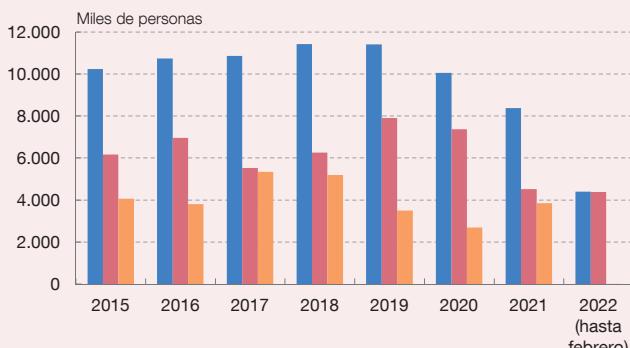


Gráfico 3
TRABAJADORES AFECTADOS SEGÚN EL TRAMO DE INCREMENTO SALARIAL PACTADO PARA 2022 Y EL TRIMESTRE DE LA FIRMA (b)

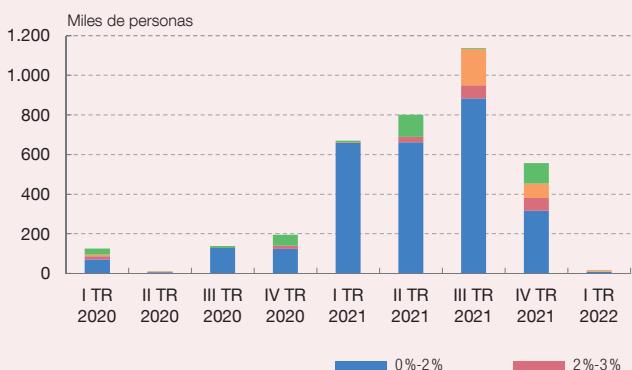


Gráfico 4
TRABAJADORES AFECTADOS SEGÚN EL TRAMO DE INCREMENTO SALARIAL PACTADO PARA 2023 Y EL TRIMESTRE DE LA FIRMA (c)



Gráfico 5
INCIDENCIA DE LAS CLÁUSULAS DE GARANTÍA SALARIAL (d)

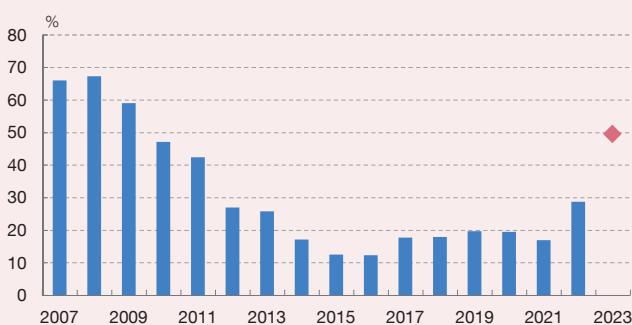
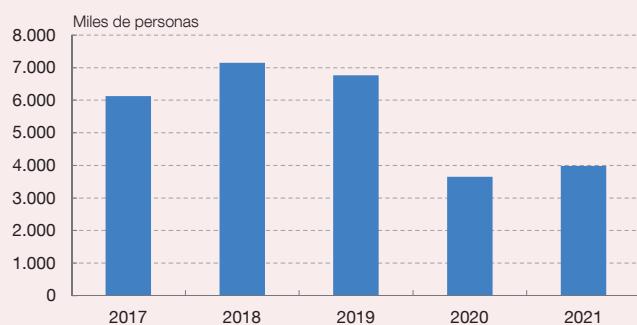


Gráfico 6
TRABAJADORES CON CONVENIO FIRMADO EN CADA AÑO CON VIGENCIA PARA EL AÑO SIGUIENTE (b)



FUENTE: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

- a Convenios revisados son aquellos firmados en años anteriores al de inicio de sus efectos económicos. Convenios nuevos son los firmados en el año de inicio de sus efectos económicos o en años posteriores.
- b Calculado a partir del fichero de microdatos proporcionado por la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- c Información obtenida a partir de los registros individuales recolectados en <https://expinterweb.mitramiss.gob.es/regcon/index.htm>.
- d La información referida a 2023 es parcial y solo está disponible para los convenios con vigencia en dicho año ya registrados. Cubre únicamente a algo más de 1,6 millones de trabajadores.

los trabajadores con convenio vigente para dicho año. Aunque esta cifra se sitúa aún por debajo de la observada antes de la crisis financiera de 2008 (en el entorno del 70 %) y afecta a un número reducido de trabajadores, su tendencia al alza en los últimos meses constituye un riesgo creciente de que se produzcan efectos de segunda vuelta en la inflación⁵. En concreto, en la medida en que este tipo de cláusulas suponen un ajuste automático de los salarios a la inflación pasada, su mayor incidencia conlleva un aumento del riesgo de que eventualmente se materialice una espiral de incrementos de salarios-precios que podría tener

efectos muy nocivos sobre la actividad y sobre el empleo en un horizonte de medio plazo.

Por último, cabe destacar que, tanto en 2020 como en 2021, el número de trabajadores con convenio firmado y vigente para el año siguiente se situaba muy por debajo de sus valores habituales (véase gráfico 6). En este sentido, en la actualidad existiría un volumen relativamente importante de negociación latente pendiente de firma, cuyo avance en los próximos meses será fundamental para calibrar el grado de traslación del repunte inflacionista actual a los salarios en un horizonte temporal de medio plazo.

5 Conviene resaltar, no obstante, que una proporción relevante (en torno a la mitad) de estas cláusulas presenta un componente plurianual, es decir, que referencia la evolución salarial a la inflación en un período superior a un año, lo que mitiga los riesgos de traslación directa de picos temporales de la inflación a los salarios.